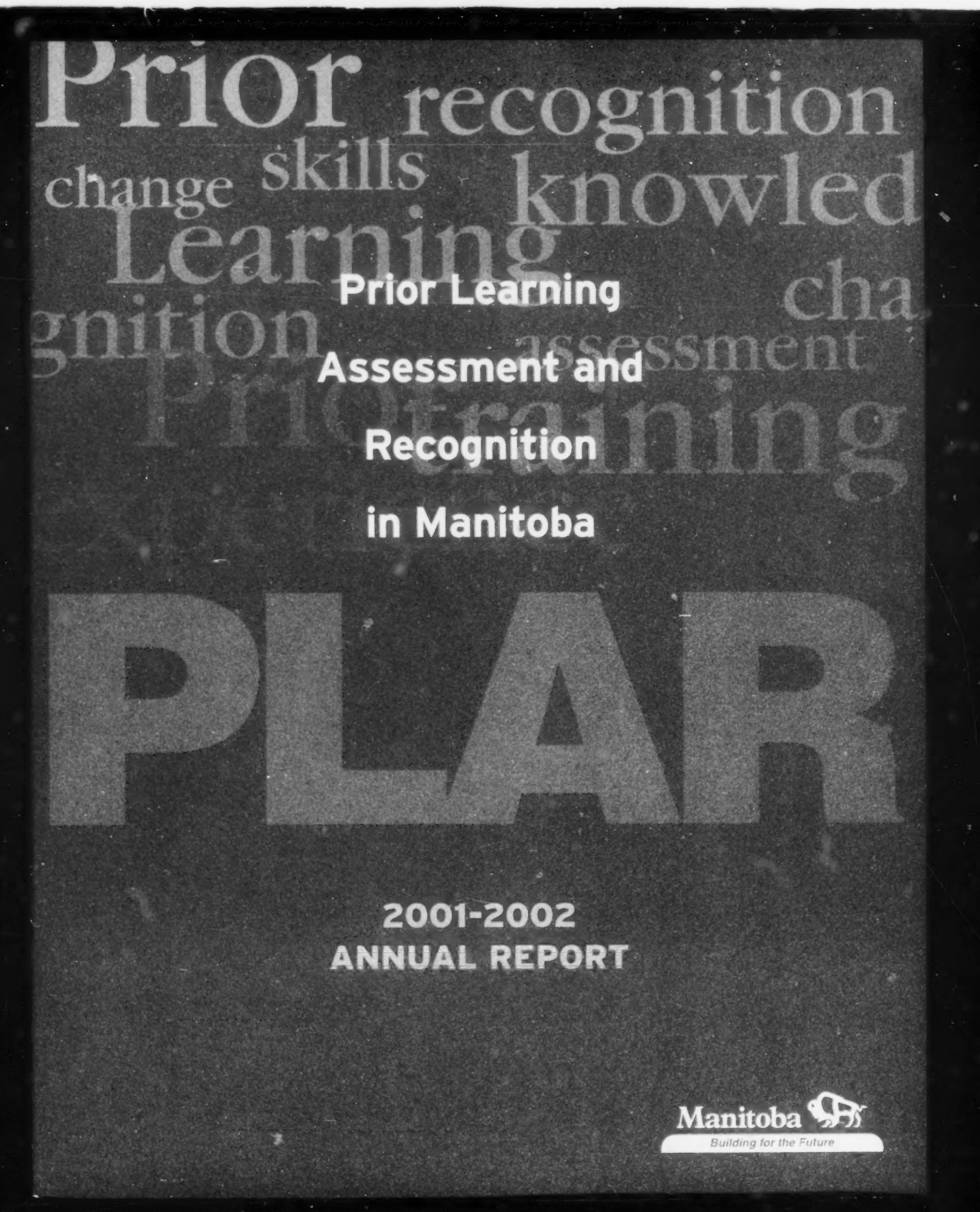


Prior Learning Assessment and Recognition in Manitoba

2001-2002 ANNUAL REPORT

Manitoba
Building for the Future

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process used to identify, document, assess and recognize skills and knowledge.

PLAR

Manitoba Education and Youth, and Advanced Education and Training are committed to the use of PLAR in support of the Manitoba Training Strategy. PLAR helps the province create a seamless education system, reduce duplication of learning, increase access to training opportunities, support continuous learning and reduce training time.

Together with our partners, including Manitoba Labour and Immigration, we are working toward an increase in Manitoba's skilled labour market to ensure individuals are appropriately and fully employed.

103-05573/

Table of Contents

Background 4

Progress Highlights 5

1. Post-Secondary Institutions 5

2. Advisory Services 7

3. Industry 7

4. Impact Areas 8

Priority Issues across PLAR 9

Conclusion 10

Contacts 11

Background

The *2001/2002 Report on Prior Learning Assessment and Recognition* documents the progress made in the first year of a three-year commitment to expand and integrate PLAR activity across Manitoba. As part of its commitment, the Manitoba government will be publicly reporting the ongoing results of this initiative. This report is to provide awareness of PLAR activities and track the collective progress in post-secondary institutions, community and industry.

In November 2001, the Manitoba government released *Manitoba's Policy Framework for Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR).* The objective is to increase the expertise in and use of PLAR across the province by linking it with other key provincial labour market strategies for effective training, college expansion, Aboriginal training and education and immigration.

The strategy is based on integrating the work being done in the three pillars of PLAR — post-secondary education, community learning and employment centres, and the workplace. The implementation also tracks progress in four areas — Apprenticeship, Aboriginal education and training, recognition of foreign credentials and recognition of prior learning in the secondary school system.

The Manitoba Strategy is an integrated approach to helping individuals gain recognition for what they know and can do in the classroom, the workplace and the community. Effective application of PLAR will help Manitobans increase access to education and certification and reduce time and duplication in training. PLAR is a key tool in supporting continuous learning and in developing a skilled workforce.

The 2001/2002 fiscal year is the first of a three-year funding commitment to the refocused PLAR strategy. The initial year was also one of tremendous results.

3

Increase capacity in post-secondary institutions.

Expand PLAR advisory services throughout the community through Adult Learning Centres and Employment Centres.

Increase PLAR activities in industry through business, labour, regulatory bodies, sector councils and Apprenticeship.

Progress Highlights 2001/2002

Across Manitoba, there is greater awareness of PLAR, more expertise in its application and an increasing number of Manitobans using it as a way to help reach their education and employment goals.

As part of its strategy and planning, the departments of Manitoba Education and Youth, and Advanced Education and Training have set the following goals:

- decentralizing PLAR activities and supports
- linking the various PLAR activities taking place in universities and colleges, adult learning and employment centres and the workplace
- expanding the network of PLAR practitioners
- evolving from a project-focus to a systemic approach to developing the practice and application of PLAR across and among areas of learning
- cost-effective delivery

Since the announcement of the policy framework in November 2001, considerable progress has been made. Fiscal 2001/02 marks Year 1 of an ambitious three-year implementation plan that begins with training and familiarization among those offering PLAR services and those who can most benefit from PLAR. Year 2 is targeted for model development (process/tool) and Year 3 is scheduled as a time to increase the use of PLAR with the public and to promote the use of PLAR.

Year 1
Training and Familiarization

Year 2
Model Development - Process and Tools

Year 3
Increasing the Use of PLAR

1

Post-secondary institutions have been at the forefront of implementing PLAR in Manitoba. Our seven universities and colleges are independent organizations that have taken separate paths to implementing PLAR. Each university and college is developing its own PLAR services and expanding its course and program PLAR opportunities. Individually and as a group, they have made significant progress in increasing the awareness and use of PLAR.

The following chart is a brief overview of the status of PLAR during 2001/2002.

Institution	Highlights
Red River College	• Red River College has focused on implementing PLAR on a program-by-program basis. PLAR practices are well developed in 20 programs. In 2001/2002, PLAR processes were developed in nine programs with work continuing in three additional programs. • Enhanced pre-enrolment and PLAR advisory services were implemented in August 2001, resulting in pre-enrolment services to more than 300 individuals. • PLAR information and orientation services were expanded internally and externally. • Training for PLAR practitioners was expanded.
University of Winnipeg	• PLAR is being developed as a fundamental tool supporting the University of Winnipeg's adult-learner focus. • Students can access PLAR for any one of the 400-plus courses offered. • Activities have included expanded awareness and professional development activities for faculty and staff.
Brandon University	• Brandon University has committed staff resources to increase awareness and application of PLAR principles and procedures across campus. • PLAR has been integrated into the First Nation and Aboriginal Counseling program. • Development of policies, procedures, forms and database to support PLAR continues. • Campus advisory services are available to students.
College universitaire de Saint Boniface	• Development of PLAR continues on an ad hoc basis. • Focus has been on formalizing procedures and policies in areas where demands are greatest, for example, Early Childhood Education. • Increasing awareness, knowledge and skills of faculty about the development and use of PLAR continues.
Assiniboine Community College	• PLAR continues to be developed and integrated at the program level. • PLAR is offered on a course-by-course basis with services offered in the business and tourism, health and human services and information technologies divisions.
Keewatin Community College	• PLAR assessment is course-specific and students can receive up to 75 per cent of college credits needed for certificate or diploma programs. • Post-enrolment and pre-enrolment advisory services are available.
University of Manitoba	• Partnerships in PLAR are being developed in the Continuing Education Division.

2 Advisory Services

The province is responsible for two key service areas where Manitobans from all walks of life can access information about prior learning and its relationship to employment and education.

The Adult Learning Centres located across the province are community partnerships organized to provide adult learners with opportunities to develop life, literacy and employment skills, enhance their academic qualifications and engage in life-long learning. PLAR is a valuable tool in providing the centres' clients with assistance in attaining high school credits for prior learning and in developing skills and interest portfolios to help clarify employment goals.

As well, the province operates 16 employment centres throughout Manitoba for individuals seeking employment. PLAR has proven to be a valuable tool in expanding job searches and matching skills with opportunities.

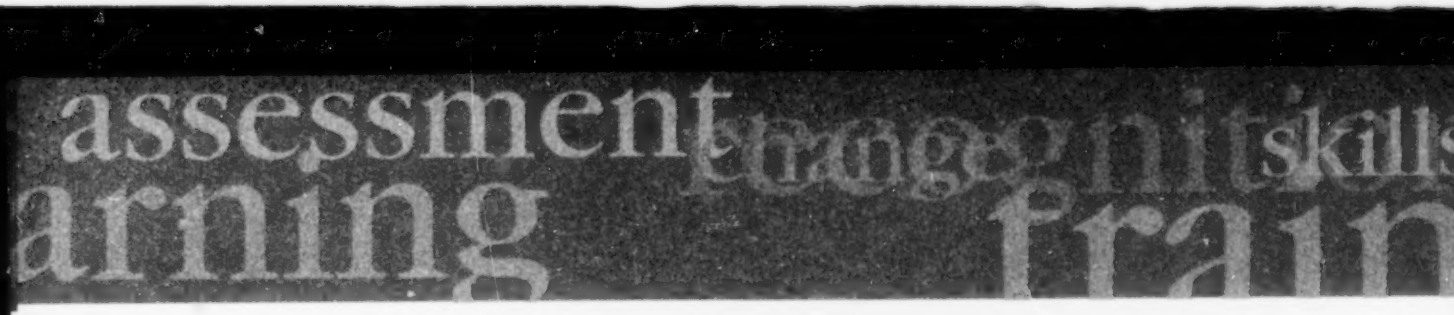
- In 2001, the Adult Learning and Literacy Branch trained 340 people to conduct PLAR in Adult Learning Centres and Employment Centres.
- Over the past two years, 57 credits toward the Mature High School Diploma were granted at 10 Adult Learning Centres.
- Staff at all 16 employment centres located throughout the province have been trained in PLAR.
- Employment Connections, a Winnipeg employment centre, offers PLAR services to the public on Fridays.

3 Industry

Throughout 2001, the Manitoba government formally partnered with business and labour to oversee workplace PLAR activities and restructured internally to more effectively support PLAR. The Workplace Prior Learning Assessment and Recognition Committee (WPLAR) was established as a business, labour and government partnership. WPLAR is responsible for marketing industry-based PLAR, researching best practices, guiding the development of PLAR workplace practitioners and supporting industry-based projects.

Industry Projects for 2001/2002 Included:

- North West Company – supporting the documentation and development of job competencies as a key component of PLAR-based training for front-line sales.
- Canadian Institute of Management (CIM) – in partnership with CIM and the University of Manitoba, assessed the feasibility of a PLAR system in the CIM program.
- Council of Midwives of Manitoba – feasibility study on the long-term implementation and sustainability of PLAR.
- Bristol Aerospace – supported PLAR as a tool in developing competency-based training and process verification for International Standards Organization (ISO).



Within government, workplace PLAR has been reorganized in the Industry Training Partnerships Branch, which provides funding, advice and support to industry, unions and regulated occupations.

In 2001/2002, support and funding went to several projects to examine the feasibility of applying PLAR in specific settings and to support the application of PLAR in workplaces.

4

Progress in applying PLAR was noted in the following areas:

Apprenticeship – The Apprenticeship Branch continues to seek ways to integrate PLAR into its program.

This includes increased awareness and education activities and developmental work on a PLAR pilot project for cooks, specific to the Aboriginal community.

Aboriginal Education – The focus was on increasing understanding of the potential to apply PLAR to help Aboriginal learners receive recognition for what they already know and can do. PLAR activities have become part of the annual strategic plan of the Aboriginal Education Directorate and the potential to use PLAR to link training in human service professions in the areas of Justice, Family Services and Education is being explored. A separate project is underway to develop appropriate models of PLAR with several Adult Learning Centres that serve Aboriginal learners.

Foreign Qualification Recognition – Manitoba Advanced Education and Training continues its work to increase awareness of PLAR and its potential in assessing and recognizing the qualifications of foreign-trained workers.

K to S4 – Interest continues to be developed in implementing PLAR policies and procedures on the 'Challenge for Credit Option' and to encourage portfolio development for all learners.

Eric is closer to achieving his goal of becoming a General Manager of a hotel or resort, after he translated his 25 years of experience in the hospitality industry into credits toward a college diploma in Hotel and Restaurant Administration.

Over the past twenty-five years, Eric has progressed from a dishwasher to restaurant manager to Operations Manager of a rural resort and conference centre. He has also attended two years of university, taken a range of industry-related training and has done independent study.

Through a PLAR process, Eric's extensive learning and experience has been documented and credits granted towards the recognized college diploma. "Although I feel I have amassed a wealth of knowledge in my 25 years in the restaurant and hotel industry and earned the respect of my peers, my work will be validated through the formal diploma. I also see this credential as a stepping stone to further education."

Priority Issues across PLAR Services

One of the key challenges is moving from a series of projects and initiatives in the distinct areas of post-secondary institutions, community and workplace to a more systemic, integrated approach to PLAR throughout Manitoba. Priority issues in achieving this integration include:

1 *Coordination.* Within government, a broad partnership has been developed through a coordinating group that represents Employment and Training Services, post-secondary institutions, Industry Training Partnerships, Apprenticeship, the Aboriginal Education Directorate and Labour and Immigration. The group's focus is a seamless, integrated learning system.

2 *Developing Practitioners.* Red River College has received three-year funding to facilitate PLAR training and development for practitioners in post-secondary institutions and other organizations across the province. In 2001/2002, staff at provincial Adult Learning Centres and Employment Centres received training that enables them to offer PLAR services. As well, support has been given to develop a network that provides professional development to PLAR practitioners.

3 *Broad Awareness.* Communication has improved through internal efforts such as the government coordination group, professional networking activities and the Manitoba Prior Learning Assessment Network (MPLAN). External communication has been enhanced through the development of a series of brochures and websites.

Bob, in his mid 20s, wanted to further his training and career in accounting.

Although he is a university graduate with a degree in business administration, Bob was unable to enroll in accounting – he had enrolled in university as a mature student without ever attaining his Grade 12 math.

Through PLAR, Bob was able to prove his prior learning attained in business and through his university studies. He demonstrated and/or successfully tested for all but part of a module for Grade 12 math. In short, PLAR saved Bob time and money in achieving his plan to enroll in accounting courses at Red River College.

Conclusion

Year 1 has seen much progress. The Manitoba policy framework has provided strategic direction to the further development and integration of PLAR in Manitoba's post-secondary institutions, community agencies and workplaces. At the same time, more people are aware of and are accessing PLAR services. Delivery systems are learning more about the potential of PLAR and adapting it to effectively and meaningfully help individuals understand and gain recognition for what they know and what they can do.

There is still more work to do, and the Manitoba government looks forward to reporting the progress made in 2002/03 toward achieving an integrated, transparent approach to applying PLAR in Manitoba.

Adult Learning Centre

Tom was in early 20s when he arrived at a Winnipeg Aboriginal training centre with no confidence in his own abilities and no idea of what he wanted or could do for employment. PLAR assisted him to progress to where he is now attending the Self Governance program at Red River College and plans to return to work in his Reserve community.

Through PLAR, Tom realized and documented the skills he gained while working on the Reserve and in the Band office, including very marketable abilities in proposal writing and administration. Everybody had told him he wouldn't succeed but PLAR helped him see he already had experienced success, and could continue to do so.

"He knows has a place in society, he knows has a lot of gifts to offer his community and he knows he can make a difference."

Employment Centre

Nasir, a recent immigrant, arrived at a Winnipeg employment centre frustrated because she did not know how to get a job. Nasir didn't think she knew much of anything and didn't believe she had many skills. She also knew her limited English was holding her back.

During an employment-focused PLAR process, Nasir and her employment advisor worked on having her secondary and post-secondary education accredited, and developed a resume that highlights her skills and work experience. Nasir sought out and attends English as a Second Language training at a local church. She is auditing a science course at the University of Manitoba in preparation for her eventual return to master-level studies. As well, she volunteers regularly at a local hospital to assist her in gaining and documenting employment-related skills and experience.

Find out more about PLAR by telephoning the following:

Post-Secondary Institutions

Red River College
(204) 632-2065 / 632-3094

Keewatin Community College
(204) 677-6674

Brandon University
Student Contact: (204) 571-8533
Institution Contact: (204) 727-7413

University of Manitoba
(204) 474-6685

Assiniboine Community College
(204) 725-8700 ext. 6615

Winnipeg Technical College
(204) 989-6519

College universitaire de Saint Boniface
(204) 233-0210 ext. 402

University of Winnipeg
(204) 786-9767

Advisory Services

Adult Learning Centres
(204) 945-3556 / 1-800-282-8069 ext. 3556

Employment Centres
(204) 945-8341

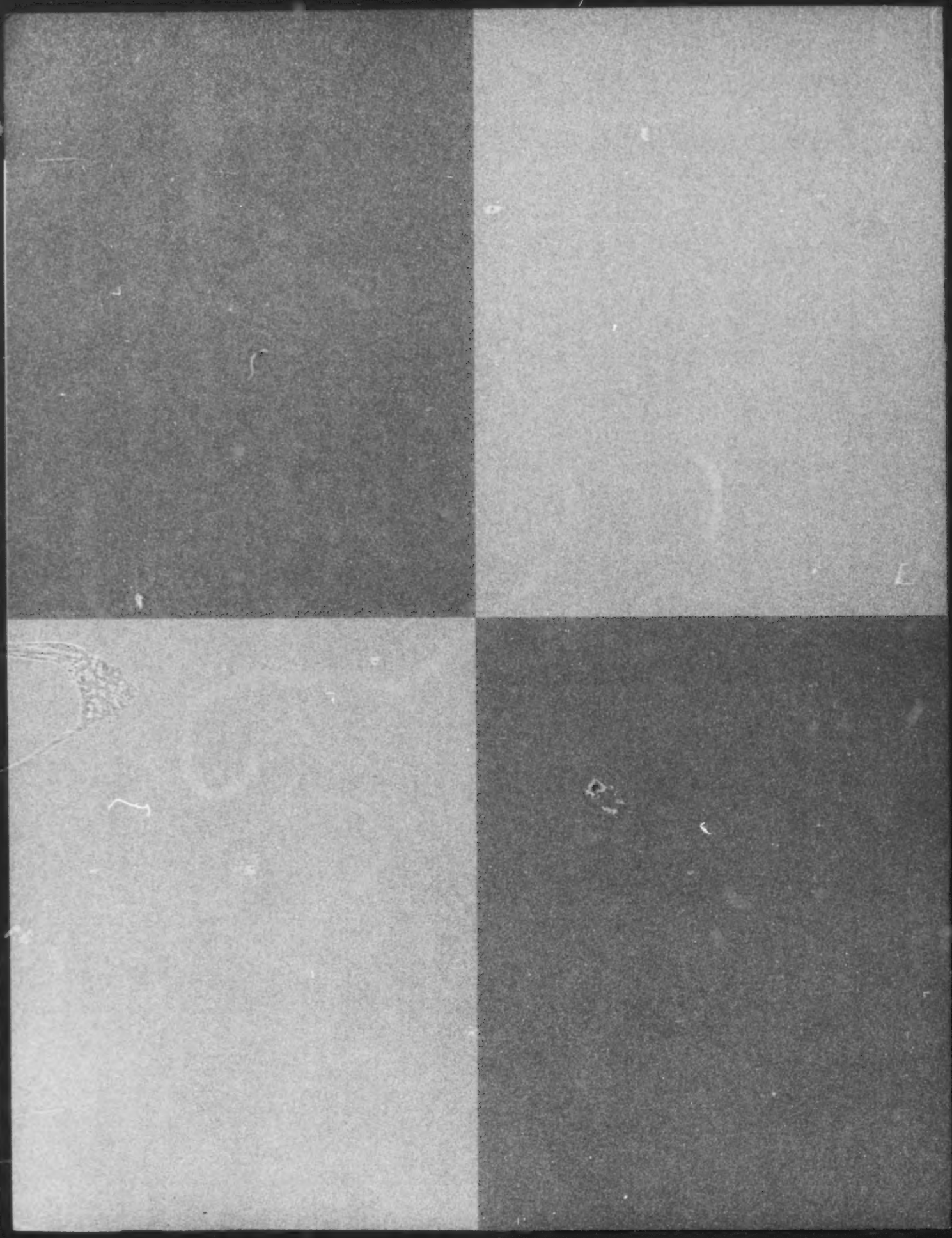
Industry

Industry Prior Learning Assessment
(204) 945-1682

Apprenticeship
(204) 945-3337

Settlement and Labour Market Services
(204) 945-5978

Or visit our Web sites at:
www.plarinmanitoba.ca
www.wplar.ca
www.edu.gov.mb.ca/aet



Évaluation et reconnaissance des acquis au Manitoba

ERA

Rapport annuel 2001-2002

Manitoba
Bâtir l'avenir

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) est un processus consistant à déterminer, à documenter, à évaluer et à reconnaître les aptitudes et les connaissances d'une personne.

ERA

Le ministère de l'Éducation et de la Jeunesse, de même que le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle du Manitoba se sont donné comme mandat de promouvoir l'utilisation de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA) dans la mise en œuvre de la Stratégie de la formation professionnelle du Manitoba. L'ERA favorise l'homogénéité du système d'éducation, réduit le dédoublement de l'apprentissage, élargit l'accès aux diverses possibilités de formation professionnelle, appuie l'acquisition continue du savoir et réduit le temps de formation nécessaire à l'obtention du certificat professionnel.

Avec nos partenaires, dont le ministère du Travail et de l'Immigration, nous travaillons à accroître le bassin de main-d'œuvre qualifiée au Manitoba, afin que le plus grand nombre possible de personnes aient pleinement accès à un emploi convenable.

Table des matières

Contexte 4

Grandes lignes des progrès accomplis 5

1. Établissements d'enseignement postsecondaire 5

2. Services de consultation 7

3. Industrie 7

4. Secteurs touchés par l'ERA 8

Priorités pour les services d'ERA 9

Conclusion 10

Renseignements supplémentaires 11

Contexte

Le *Rapport sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis 2001-2002* fait état des progrès accomplis au cours de la première année d'un processus triennal d'expansion et d'intégration de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA) au Manitoba. Dans le cadre de son engagement, le gouvernement du Manitoba fera rapport à la population du Manitoba des résultats de l'initiative et ce, de façon continue. Le présent rapport vise à informer la population sur les activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis et à faire le point sur les progrès accomplis par les établissements d'enseignement postsecondaire, les collectivités et le secteur industriel.

En novembre 2001, le gouvernement du Manitoba a publié un document intitulé *La politique cadre du Manitoba sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis*. Cette politique vise à accroître le nombre de personnes spécialisées en ERA et à promouvoir l'utilisation de cet outil dans toute la province en le reliant à diverses stratégies clés concernant le marché du travail et visant l'efficacité de la formation, l'expansion des collèges, la formation professionnelle et l'éducation des Autochtones, et l'immigration.

Cette stratégie vise à harmoniser les efforts déployés en ce sens par les trois principaux intervenants dans le domaine – les établissements d'enseignement postsecondaire, les centres d'apprentissage et les centres d'emploi, et le milieu du travail. Sa mise en œuvre rend compte des progrès accomplis dans quatre secteurs : l'apprentissage, l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones, la reconnaissance des titres de compétences étrangers et la reconnaissance du savoir acquis à l'école secondaire.

La Stratégie du Manitoba se veut une approche intégrée pour aider les particuliers à faire reconnaître ce qu'ils savent et ce qu'ils peuvent accomplir en salle de classe, en milieu de travail et au sein de la communauté. La mise en œuvre concrète de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis favorise l'accès des Manitobains à l'éducation et à l'obtention d'un certificat professionnel et réduit aussi le temps nécessaire à la formation ainsi que le dédoublement de l'apprentissage. L'ERA est essentiel à la formation continue et au développement d'une main-d'œuvre qualifiée.

L'exercice financier 2001-2002 constitue la première année d'un engagement triennal de financement de la stratégie restructurée en matière d'évaluation et de reconnaissance des acquis. Au cours de cette première année, des résultats extraordinaires ont été obtenus.

3

Augmenter le nombre de spécialistes en ERA dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Étendre le réseau des services de consultation en matière d'ERA offerts à la population par l'entremise des centres d'apprentissage pour adultes et des centres d'emploi.

Augmenter les activités d'ERA dans l'industrie avec le concours des entreprises, des syndicats, des organismes de réglementation, des conseils sectoriels et de la Direction de l'apprentissage.

Grandes lignes des progrès accomplis en 2001-2002

Dans l'ensemble du Manitoba, de plus en plus de gens sont sensibilisés à l'ERA, il y a de plus en plus de spécialistes en ERA et un plus grand nombre de Manitobains et de Manitobaines y ont recours pour atteindre leurs objectifs en matière d'éducation et de travail.

Dans le contexte de leur stratégie et de leur planification, les ministères de l'Éducation et de la Jeunesse, et de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle se sont fixés les objectifs suivants, soit :

- la décentralisation des activités et des programmes d'ERA;
- l'harmonisation des diverses activités d'ERA qui ont lieu dans les universités et les collèges, les centres d'apprentissage pour adultes et les centres d'emploi et le milieu du travail;
- l'expansion du réseau des spécialistes en ERA;
- le passage d'une approche centrée sur les projets à une approche systémique d'élaboration et de mise en œuvre de l'ERA dans les divers secteurs d'apprentissage;
- la prestation économique des services.

Depuis la publication du document cadre en novembre 2001, des progrès considérables ont été accomplis. L'exercice financier 2001-2002 constitue la première année d'un programme triennal ambitieux de mise en œuvre qui débute avec la formation et la familiarisation des personnes qui offrent des services d'ERA et de celles qui peuvent en bénéficier le plus. L'objectif de la deuxième année est l'élaboration d'un modèle (processus et outils); la troisième année visera l'utilisation accrue et la promotion de l'ERA.

1re année

Formation et sensibilisation

2e année

Élaboration du modèle – Processus et outils

3e année

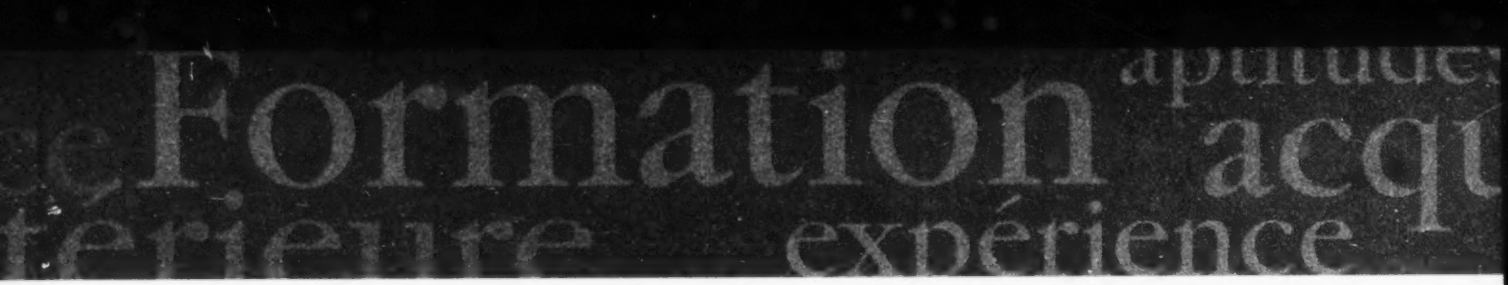
Utilisation accrue de l'ERA

1

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont été à l'avant-garde de la mise en œuvre de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis au Manitoba. Les sept universités et collèges de la province sont des établissements autonomes qui ont adopté des voies de mise en œuvre différentes de l'ERA. Chaque université et collège conçoit présentement ses propres services d'ERA et travaille à accroître les possibilités d'évaluation et de reconnaissance des acquis par rapport à ses cours et à ses programmes d'études. Tous et chacun ont accompli des progrès importants en ce qui a trait à la sensibilisation à l'ERA et à son utilisation.

Le tableau ci-dessous présente un bref survol de l'état de l'ERA dans ces établissements au cours de l'année 2001-2002.

Établissement	Réalisations importantes
Red River College	• Le Red River College a mis l'accent sur la mise en œuvre de l'ERA en fonction de chaque programme pris individuellement. Le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis est bien établi dans 20 programmes. En 2001-2002, le système d'ERA a été étendu à neuf programmes et le travail d'intégration s'est poursuivi dans trois autres programmes. • Des services améliorés de préinscription et de consultation en matière d'ERA ont été mis en place en août 2001. Résultat : 300 personnes se sont prévalues de ces services avant leur inscription. • Des services de renseignement et d'orientation en matière d'ERA ont été offerts à plus de personnes, tant à l'interne qu'à l'externe. • La formation professionnelle des spécialistes en évaluation et reconnaissance des acquis a été accrue.
Université de Winnipeg	• L'Université de Winnipeg développe actuellement l'ERA en tant qu'outil essentiel à l'apprentissage des adultes. • Les étudiants peuvent faire évaluer et reconnaître leurs acquis dans n'importe lequel des quatre cents cours offerts par l'université. • Parmi les activités, mentionnons une plus grande sensibilisation à l'ERA au sein du corps professoral et du personnel, ainsi que des cours de perfectionnement professionnel dans ce domaine à leur intention.
Université de Brandon	• L'université de Brandon a affecté des ressources humaines à la sensibilisation et à l'application des principes et des procédures de l'ERA dans l'ensemble de ses facultés. • Les services d'ERA ont été intégrés au programme de counselling des Premières nations et des Autochtones. • L'université à continué à élaborer des politiques, des procédures, des formulaires et des bases de données en vue d'appuyer l'évaluation et la reconnaissance des acquis. • Des services de consultation en matière d'ERA sont offerts aux étudiants.
Collège universitaire de Saint-Boniface	• L'élaboration du système d'évaluation et de reconnaissance des acquis se poursuit de façon ponctuelle. • L'accent a été mis sur l'établissement de procédures et de politiques dans les domaines où la demande en ERA est la plus forte, par exemple, dans celui de l'éducation à la petite enfance. • Le collège poursuit le travail de sensibilisation, d'information et de formation du corps professoral en ce qui a trait au développement et à l'utilisation de l'ERA.
Assiniboine Community College	• Le développement et l'intégration de l'ERA se poursuivent au niveau des programmes. • L'Assiniboine Community College offre des services d'ERA en fonction de chaque cours suivi individuellement, dans les secteurs suivants : affaires et tourisme, services de santé et services aux particuliers, et technologies de l'information.
Keewatin Community College	• L'évaluation et la reconnaissance des acquis se font en fonction de chaque cours suivi individuellement, et les étudiants peuvent se faire reconnaître un maximum de soixante-quinze pour cent des crédits nécessaires à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme. • Des services de consultation en matière d'ERA sont offerts aux étudiants avant et après leur inscription.
Université du Manitoba	• La division de l'éducation permanente veille à établir des partenariats en matière d'ERA.



2 Services de consultation

La province est responsable de deux services clés où les Manitobains et Manitobaines, quels qu'ils soient, peuvent obtenir des renseignements sur la reconnaissance des acquis et son rapport avec les secteurs d'emploi et de formation professionnelle.

Les centres d'apprentissage pour adultes, situés en divers endroits de la province, sont des centres établis en partenariat avec la collectivité pour offrir aux apprenants adultes la possibilité d'acquérir des connaissances pratiques, des compétences en lecture, en écriture et en calcul, ainsi que les compétences professionnelles nécessaires à un emploi, mais aussi pour leur permettre d'accroître leur niveau de scolarité et de s'engager sur la voie de la formation continue. L'ERA constitue un outil précieux qui aide les clients de ces centres à obtenir des crédits d'études secondaires pour leurs connaissances antérieures, à développer des habiletés et à se constituer un portfolio qui les aide à définir leurs objectifs professionnels.

En outre, le gouvernement administre 16 centres d'emploi à l'échelle de la province à l'intention des personnes qui sont à la recherche d'un emploi. L'initiative de l'ERA s'est avérée fort utile pour la recherche d'emploi et pour l'adaptation des compétences aux débouchés.

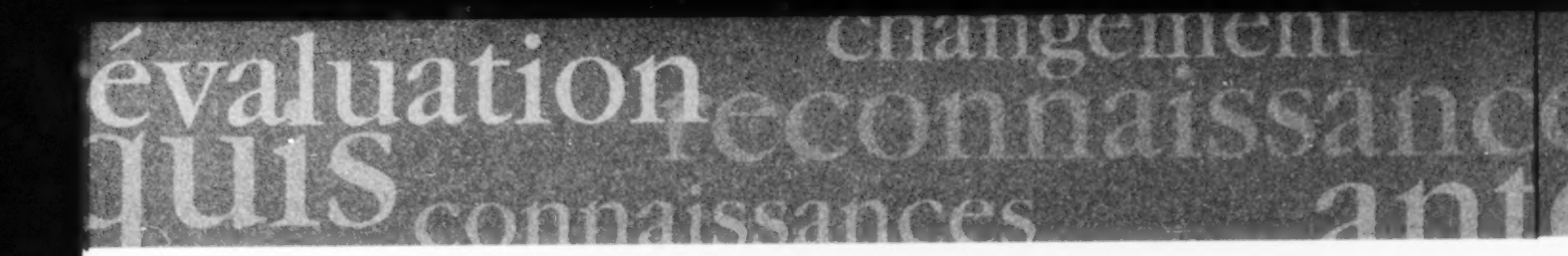
- En 2001, la Direction de l'alphabétisation et de l'éducation des adultes a formé 340 personnes pour offrir des services d'ERA dans les centres d'apprentissage pour adultes et les centres d'emploi.
- Au cours des deux dernières années, 57 crédits menant à l'obtention du diplôme d'études secondaires pour étudiant adulte ont été accordés à des clients de dix centres d'apprentissage pour adultes.
- Le personnel des 16 centres d'emploi de la province a reçu une formation en ERA.
- Un centre d'emploi de Winnipeg appelé Contacts en milieu de travail offre des services d'ERA au public, le vendredi.

3 Industrie

Au cours de l'année 2001, le gouvernement du Manitoba a officiellement établi un partenariat avec le milieu des affaires et le milieu syndical pour veiller à la mise en œuvre des activités d'ERA en milieu de travail et a procédé à une restructuration interne afin d'appuyer l'ERA de façon plus efficace. Dans le contexte de ce partenariat, un comité chargé de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis en milieu de travail a été mis sur pied. Il est responsable de la promotion de l'ERA en milieu de travail, de la recherche des pratiques exemplaires du domaine, de l'orientation du perfectionnement professionnel des spécialistes de l'ERA en milieu de travail et de la promotion des projets de mise en œuvre de l'ERA dans l'industrie.

Quelques projets de l'industrie en 2001-2002

- North West Company – Cette entreprise appuie la documentation et le développement des compétences liées à l'emploi et les considère comme des éléments clés de la formation en ERA du personnel de vente de première ligne.
- Institut canadien de gestion (ICG) – En collaboration avec l'Université du Manitoba, l'ICG a évalué la faisabilité de l'intégration d'un système d'ERA dans son programme.
- College of Midwives of Manitoba – Étude de faisabilité sur la mise en œuvre et la durabilité de l'ERA.
- Bristol Aerospace – Cette entreprise appuie l'utilisation de l'ERA en tant qu'outil de mise en œuvre de la formation axée sur les compétences et de la vérification de processus pour le compte de l'ISO.



Au sein du gouvernement, le secteur de l'ERA en milieu de travail a été rattaché à la Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie, laquelle direction fournit financement, conseils et appui aux gens de l'industrie, aux syndicats et aux représentants des professions réglementées.

En 2001-2002, appui et financement ont été accordés à plusieurs projets pour étudier la faisabilité de l'ERA dans des contextes précis et pour appuyer la mise en œuvre de l'ERA en milieu de travail.

4 Secteurs touchés par l'ERA

Des progrès dans la mise en œuvre de l'ERA ont été notés dans les domaines suivants :

Apprentissage – La Direction de l'apprentissage continue à chercher divers moyens d'intégrer l'ERA dans son programme de projets et d'activités. Cela comprend une sensibilisation accrue à l'ERA, diverses activités éducatives et des travaux préparatoires sur un projet pilote à l'intention des cuisiniers et adapté aux besoins de la collectivité autochtone.

Éducation des Autochtones – L'accent a été mis sur une prise de conscience accrue de la façon dont l'ERA peut aider les apprenants autochtones à obtenir la reconnaissance de ce qu'ils connaissent déjà et de ce qu'ils savent faire. Les activités d'ERA font désormais partie du plan stratégique annuel de la Direction générale de l'éducation des Autochtones. De plus, on explore actuellement la possibilité de se servir de l'ERA pour lier la formation des prestataires de services aux particuliers dans les domaines de la justice, des services à la famille et de l'éducation. Un autre projet est en cours visant à élaborer des modèles appropriés d'évaluation et de reconnaissance des acquis en collaboration avec plusieurs centres d'apprentissage pour adultes qui offrent des services à de nombreux apprenants autochtones.

Reconnaissance des titres de compétences étrangers – Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle poursuit son travail de sensibilisation à l'ERA et au potentiel de l'ERA en ce qui concerne les travailleurs formés à l'étranger.

Maternelle à secondaire 4 – On continue de s'intéresser à la mise en œuvre des politiques et des procédures d'ERA en ce qui a trait à la validation des acquis et à encourager tous les apprenants à se constituer un portfolio de leurs compétences et connaissances.

Red River College

Après avoir obtenu des crédits menant à un diplôme d'études collégiales en gestion de restaurants et d'hôtellerie, en échange de ses 25 années d'expérience dans l'industrie du tourisme, Éric s'est rapproché de l'objectif qu'il s'est fixé de devenir un jour directeur général d'un hôtel ou d'un centre de villégiature.

Au cours de ces 25 années, Éric est passé de laveur de vaisselle à gérant de restaurant et directeur de l'exploitation d'un centre de villégiature et de conférences en milieu rural. Il a aussi étudié à l'université pendant deux ans, participé à plusieurs ateliers de perfectionnement dans son domaine et poursuivi des études de son propre chef.

Au cours d'un processus d'ERA, les connaissances étendues et la grande expérience d'Éric ont été documentées et un établissement d'enseignement reconnu lui a accordé des équivalences de crédits menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales. « Bien que j'estime avoir acquis énormément de connaissances au cours de mes 25 années dans l'industrie hôtelière et la restauration, et que je jouis du respect de mes pairs, un diplôme aura pour effet d'accorder une reconnaissance officielle à mon travail. Il me servira également de tremplin pour poursuivre d'autres études. »

Priorités pour les services d'ERA

Une des principales tâches des établissements d'enseignement postsecondaire, des collectivités et du milieu du travail consiste à passer de la réalisation d'une série d'initiatives et de projets ponctuels à une approche plus systémique et mieux intégrée de mise en œuvre de l'ERA dans l'ensemble du Manitoba. Les priorités qui en découlent sont les suivantes :

1 *Coordination.* Au sein du gouvernement, un groupe de coordination, qui compte de nombreux partenaires, a été mis sur pied. Il comprend des représentants des Services de l'emploi et de la formation professionnelle, des établissements d'enseignement postsecondaire, de la Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie, de la Direction de l'apprentissage, de la Direction générale de l'éducation des Autochtones et du ministère du Travail et de l'Immigration. Ce groupe cherche avant tout à mettre en place un système d'apprentissage intégré et homogène.

2 *Formation de spécialistes en ERA.* Un financement qui s'échelonne sur trois ans a été accordé au Red River College pour appuyer la formation de spécialistes en ERA et le perfectionnement professionnel des spécialistes qui œuvrent dans les établissements d'enseignement postsecondaire et dans d'autres organismes en divers endroits de la province. En 2001-2002, les membres du personnel des centres d'apprentissage pour adultes et des centres d'emploi de la province ont reçu une formation qui les habilite à offrir des services d'ERA. Un appui a également été accordé pour mettre sur pied un réseau qui offre des possibilités de perfectionnement professionnel aux spécialistes en ERA.

3 *Sensibilisation généralisée.* Grâce aux efforts du groupe de coordination gouvernemental, aux activités de réseautage entre spécialistes de l'ERA et au réseau manitobain d'évaluation des acquis (Manitoba Prior Learning Assessment Network), les communications entre les divers intervenants dans le domaine se sont améliorées. La publication d'une série de brochures et la mise sur pied de sites Web ont également permis de mieux renseigner la population sur l'ERA.

Robert, un jeune homme dans la vingtaine, voulait parfaire sa formation et poursuivre une carrière en comptabilité.

Il possédait un diplôme universitaire en administration des affaires mais ne pouvait pas s'inscrire en comptabilité, car il s'était inscrit à l'université en tant qu'étudiant adulte sans avoir le niveau de douzième année en mathématiques.

Grâce à l'ERA, Robert a pu faire valoir les connaissances qu'il avait acquises en administration des affaires et à l'université. Il a réussi l'examen d'évaluation de ses connaissances pour tous les modules du cours de mathématiques de douzième année, sauf un. Bref, l'ERA a permis à Robert d'économiser à la fois temps et argent, et de s'inscrire à des cours de comptabilité au Red River College.

Conclusion

De grands progrès se sont réalisés au cours de la première année. La politique cadre du Manitoba a fourni une orientation stratégique à l'intégration et au développement continus de l'ERA dans les établissements d'enseignement postsecondaire, les organismes communautaires et le milieu de travail. Parallèlement, de plus en plus de personnes sont sensibilisées aux services existants d'ERA et s'en prévalent. Les prestataires se familiarisent de plus en plus avec le potentiel de l'ERA et adaptent leurs services de façon à aider les gens à mieux en comprendre la nature et à obtenir la reconnaissance de leurs connaissances et de leur expérience.

Il y a encore beaucoup à faire et le gouvernement du Manitoba anticipe déjà le moment où il fera état des progrès accomplis au cours de l'exercice 2002-2003 pour arriver à une approche transparente et intégrée de la mise en œuvre de l'ERA.

Centre d'apprentissage pour adultes

Philippe était au début de la vingtaine lorsqu'il s'est présenté à un centre de formation professionnelle des Autochtones à Winnipeg. Il avait perdu toute confiance en ses aptitudes et n'avait aucune idée de ce qu'il pouvait ou désirait faire comme travail. Grâce à l'ERA, il est aujourd'hui inscrit au programme d'autodétermination offert par le Red River College et prévoit retourner un jour travailler au sein de sa communauté sur la réserve.

L'ERA a permis à Philippe de prendre conscience des habiletés qu'il avait acquises pendant qu'il travaillait sur la réserve et au bureau du conseil de bande, notamment des compétences fort monnayables en administration et en rédaction d'offres de service. Tout le monde lui avait répété qu'il ne réussirait pas, mais grâce à l'ERA, il s'est rendu compte qu'il avait déjà connu le succès et qu'il pouvait de nouveau le connaître.

« Il sait qu'il a une place au sein de la société, qu'il possède de nombreux talents et qu'il peut faire une différence. »

Centre d'emploi

Nasir, une immigrante arrivée depuis peu au pays, s'est présentée à un centre d'emploi de Winnipeg dans un état de frustration parce qu'elle ne savait pas comment se trouver du travail. Elle croyait qu'elle ne connaissait pas grand-chose et qu'elle possédait peu de compétences. Elle était également consciente que sa connaissance limitée de l'anglais compromettait ses chances de se trouver du travail.

Au cours d'un processus d'ERA, Nasir et son conseiller en matière d'emploi ont cherché à faire reconnaître ses études secondaires et postsecondaires, et à rédiger un curriculum vitae énonçant ses habiletés et son expérience de travail. Elle s'est inscrite à un cours d'anglais, langue seconde, donné dans les locaux d'une église de la ville. Elle s'est également inscrite en tant qu'auditrice libre à un cours de sciences de l'Université du Manitoba, en vue de poursuivre un jour des études de maîtrise. Enfin, elle travaille régulièrement comme bénévole dans un hôpital local, afin d'acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience de travail qu'elle pourra ajouter à son curriculum vitae.

Pour en savoir davantage sur l'ERA, composez l'un des numéros ci-dessous :

Établissements d'enseignement postsecondaire

Red River College
(204) 632-2065 / 632-3094

Keewatin Community College
(204) 677-6674

Université de Brandon
Services aux étudiants : (204) 571-8533
Services aux établissements : (204) 727-7413

Université du Manitoba
(204) 474-6685

Assiniboine Community College
(204) 725-8700, poste 6615

Winnipeg Technical College
(204) 989-6519

Collège universitaire de Saint-Boniface
(204) 233-0210, poste 402

Université de Winnipeg
(204) 786-9767

Services de consultation

Centres d'apprentissage pour adultes
(204) 945-3556 / 1-800-282-8069, poste 3556

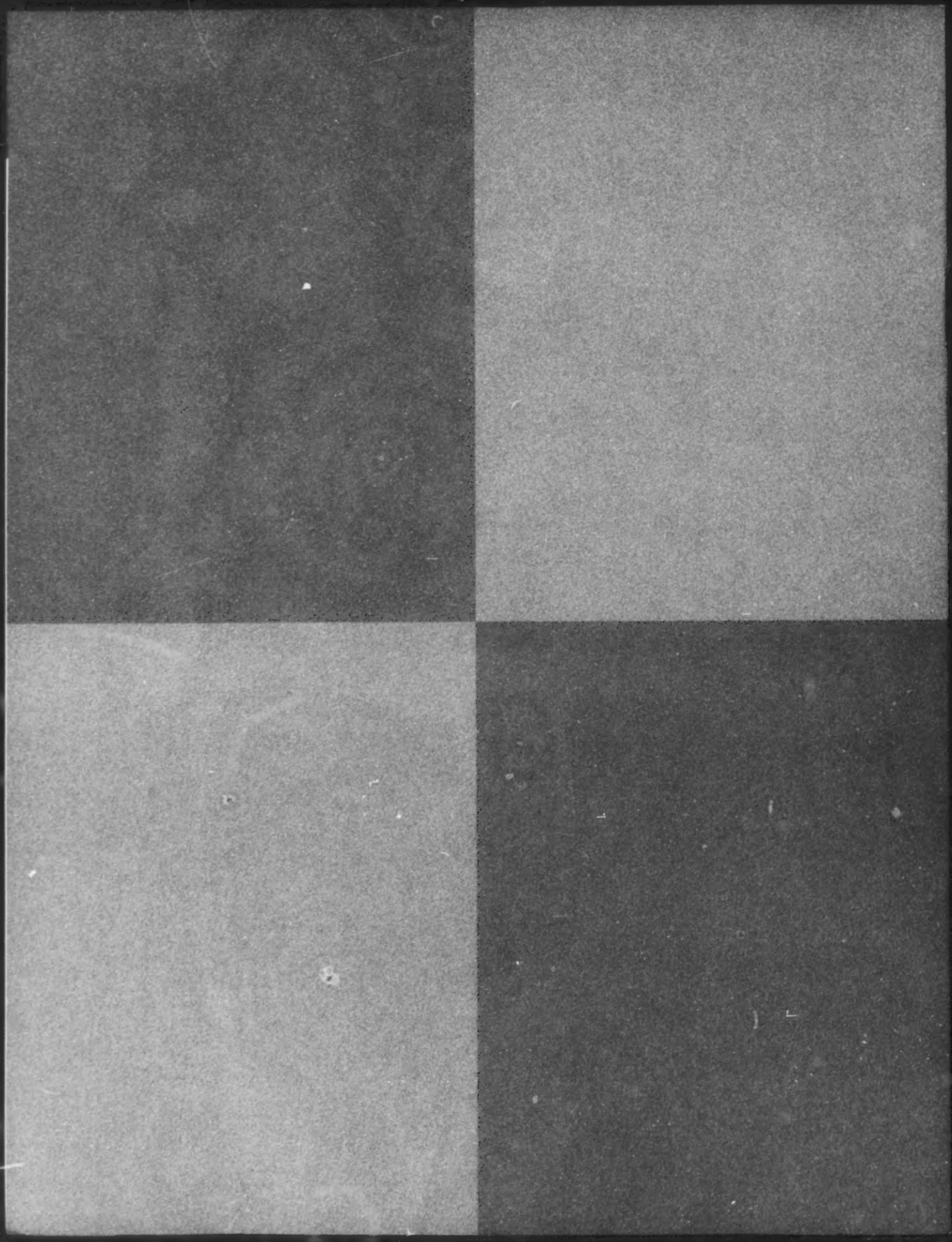
Centres d'emploi
(204) 945-8341

Industrie

Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie
(204) 945-1682

Établissement des immigrants et marché du travail
(204) 945-5978

Direction de l'apprentissage
(204) 945-3337

Ou encore, consultez nos sites Web :

www.plarinmanitoba.ca
www.wplar.ca
www.edu.gov.mb.ca/aet